

PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA BADAN LAYANAN UMUM BERDASARKAN KUALITAS SDM

Sumantri

Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Surakarta Jurusan Kebidanan

Abstract: The quality of human resources, performance-based budgeting. The purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources for the implementation of performance-based budgeting Public Service Board Surakarta Health Polytechnic MoH. Methods This was an observational cross-sectional study design (cross-sectional) to 35 employees within the Ministry of Health Surakarta Health Polytechnic involved in the planning and implementation of the performance-based budget. The results showed that there was the influence of the quality of human resources and the implementation of performance-based budgeting as p -value 0.06 ($> 0,05$). Conclusions Statistically avoid the influence of the quality of human resources and the implementation of performance-based budgeting, but technically influential.

Keywords: quality of human resources, budget, performance

Abstrak: Kualitas sumber daya manusia, anggaran berbasis kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum Poltekkes Kemenkes Surakarta. Metode Penelitian ini adalah observasional dengan desain penelitian potong lintang (cross sectional) terhadap 35 pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Surakarta yang terkait dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang berbasis kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan penerapan anggaran berbasis kinerja karena p -value 0,06 ($>0,05$). Kesimpulan Secara statistik tidak terjadi pengaruh kualitas sumber daya manusia dan penerapan anggaran berbasis kinerja, tetapi secara teknis berpengaruh.

Kata Kunci: kualitas SDM, anggaran, kinerja

PENDAHULUAN

Penerapan anggaran pendapatan belanja dan belanja berdasarkan kinerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam rangka penyempurnaan kinerja manajemen keuangan. Penganggaran dengan pendekatan kinerja berfokus pada efisiensi penyelenggaraan suatu aktivitas. Suatu aktivitas dikatakan efisien bila output yang dihasilkan lebih besar dengan input yang sama,

atau output yang dihasilkan adalah sama dengan input yang lebih sedikit. Anggaran berbasis kinerja merupakan suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan antara perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan dimana akan terlihat keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.

Pengelolaan keuangan badan layanan umum diatur PP No. 23 tahun 2005 dalam pasal 10 ayat 2, yang menjelaskan bahwa keuangan Badan

Layanan Umum menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) tahunan dengan mengacu kepada rencana strategis bisnis, dan ayat 3 dinyatakan bahwa RBA disusun berdasarkan kinerja dan perhitungan biaya menurut jenis layanannya. Di dalam penjelasan PP No. 23 tahun 2005 juga dinyatakan bahwa BLU diharapkan menjadi contoh konkrit yang menonjol penerapan manajemen keuangan berbasis pada hasil (kinerja).

Poltekkes Kemenkes Surakarta sebagai badan layanan umum dipercaya oleh pemerintah sebagai Perguruan Tinggi milik Kemenkes sebagai BLU pendidikan tinggi telah menerapkan penganggaran kinerja yang berfokus pada efisiensi penyelenggaraan suatu aktivitas.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah penelitian observasional, yaitu penelitian yang pengambilan data variabel kualitas SDM dan variabel penerapan anggaran berbasis kinerja BLU Poltekkes Kemenkes Surakarta dengan cara mengobservasi secara tidak langsung melalui angket tertutup. Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rancangan studi *cross sectional* pada 35 orang yang terlibat langsung dengan penerapan anggaran berbasis kinerja yang meliputi pimpinan manajemen di Politeknik kesehatan Surakarta. Untuk menilai variabel kualitas SDM dan

variabel penerapan anggaran berbasis kinerja menggunakan kuisioner dalam bentuk angket tertutup dengan alternatif jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Untuk entry data dan analisis data menggunakan perangkat lunak komputer dengan program SPSS. Sedangkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* (X^2).

HASIL PENELITIAN

1. Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Masa kerja

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar dengan kategori Magister sebesar 23 orang (65,7%), Sarjana 1 sebesar 10 orang (28,6%) dan Diploma III sebesar 2 orang (5,7%). Sedangkan distribusi frekuensi masa kerja sebagian besar 6-22 tahun sebesar 15 orang (42,9%), kurang dari 6 tahun sebesar 3 orang (8,6%).

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Pendidikan

No.	Karakteristik Responden	n	%
1.	Tingkat Pendidikan	2	5,7
	Diploma III	10	28,6
	Sarjana	23	65,7
	Magister		
2.	Masa Kerja		
	0 – 5 tahun	3	8,6
	6 – 22 tahun	15	42,9
	23 – 39 tahun	17	48,5

n= 35

2. Distribusi Frekuensi Kualitas SDM dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM sebagian besar dengan kategori sesuai sebesar 23 orang (65,7%), dan kategori kurang sebesar 12 orang (34,3%). Sedangkan penerapan anggaran berbasis kinerja sebagian besar dengan kategori

kurang sesuai sebesar 23 responden (37,1%), dan kurang sesuai sebesar 12 orang (34,3%).

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi SDM dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

No.	Variabel	n	%
1.	Kualitas SDM		
	Sesuai	23	65,7
	Kurang sesuai	12	34,3
2.	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja		
	Sesuai	22	62,9
	Kurang sesuai	13	37,1

n= 35

Kualitas SDM yang diukur dengan 12 item pertanyaan dengan kisaran teoritis skor 12-75 dalam skor jawaban kisaran empiris yang dicapai 34-51. Sedangkan skor rerata (mean) kisaran 43,40, skor median 44 dan standar deviasi 3,920. Hasil skor kualitas SDM dapat digambarkan sesuai. Penerapan anggaran berbasis kinerja BLU diukur dengan 27 item pertanyaan dengan kisaran teoritis skor 27-112 dalam skor jawaban empiris yang dicapai 64-112. Sedangkan skor rerata (men) 95,54, skor median 100 dan simpangan baku 11,706. Secara umum skor penerapan anggaran berbasis kinerja BLU dapat digambarkan sesuai.

Hipotesis statistik kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja karena p-value 0,06 ($p > 0,05$), akan tetapi secara praktis atau riil berpengaruh. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara praktis kualitas SDM berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja BLU Poltekkes Kemenkes Surakarta karena *Ratio Odd (OR)* 3,96; CI 95% 0,90-17,83. Hal ini berarti kualitas SDM yang sesuai dapat meningkatkan pelaksanaan pendapatan dan anggaran berbasis kinerja yang

sesuai 4 kali lebih besar dari yang kualitas SDM nya kurang sesuai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Praningrum (2002) yang menyatakan bahwa hubungan praktik manajemen sumber daya manusia dengan komitmen pimpinan pada kualitas tidak kuat. Penelitian ini cukup mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh de Jesus (2006) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja namun dalam tingkat yang relatif rendah.

Namun demikian, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Praningrum dan de Jesus, karena penelitian ini lebih menitikberatkan pada kemampuan dan kualitas SDM dalam suatu organisasi untuk menerapkan anggaran berbasis kinerja secara efektif. Dengan demikian, dengan memenuhi kualifikasi-kualifikasi tertentu yang diperlukan bagi personel yang terkait dengan penganggaran, maka makin tinggi pula efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori X dan Y dimana organisasi harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas untuk memotivasi para personel dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif, dimana hal ini sesuai dengan asumsi teori X. Namun demikian, para personel yang terkait dengan penerapan anggaran berbasis kinerja sudah memiliki motif bekerja sesuai dengan asumsi teori Y, sehingga para personel telah memiliki

tanggungjawab yang baik ketika memperoleh suatu tugas dan dapat dipercaya untuk mencapai suatu standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori penetapan sasaran yaitu bahwa individu-individu yang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri tinggi untuk menyelesaikan tugas tertentu dapat mempengaruhi hubungan antara target anggaran yang ditetapkan dengan kinerja para personel. Efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, personel yang terkait penganggaran harus memiliki pemahaman yang memadai tentang konsep penganggaran berbasis kinerja, diantaranya yaitu mampu mengidentifikasi indikator kinerja yang telah ditetapkan serta mampu melakukan analisis biaya dan data.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara statistik tidak ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Setiap pihak yang bertanggung jawab sebagai pimpinan manajemen diharapkan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang mendorong terciptanya efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, mempertahankan standar dan aturan dalam anggaran melalui arahan pada bawahan, juga diharapkan memiliki perhatian dan memberikan dukungan penuh terhadap bawahan secara personal.

DAFTAR RUJUKAN

Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Kementerian Keuangan
Republik Indonesia. 2009.
Badan Layanan Umum.

Mauritz. 2008. Implementasi Perubahan Sistem Penganggaran yang Lebih Responsif untuk Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah.

Mubarak, Ali. 2007. "Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja". Dalam situs Suara Karya online, 27 Juni.

Praningrum. 2002. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Pimpinan pada Kualitas di Rumah Sakit Kota Bengkulu.